

NIKKEI
BUSINESS

日経ビジネス

2025 11.10
No.2315

2025年11月10日発行（毎週月曜日発行）第2315号 1969年10月9日第二種郵便物認可

事業と組織を変える力

第2特集 JR東日本
「二軸経営」に舵
鉄道一本足から脱却へ

時事深層 ランサムウェア被害
アサヒに続きアスクルも
「交渉せず」は大間違い



大和ハウス工業株式会社

ソニーグループや大和ハウス工業、バンダイなどは賞与を減らし年収の月給割合を増やす「賞与の給与化」を進めている

ソニーGなど「賞与の給与化」で手取り増 社会保険料の負担減り一石二鳥

ソニーグループ(G)や大和ハウス工業など、賞与を減らして年収の月給割合を増やす企業が増えている。月給の見栄えを良くし、優秀な人材を確保する目的だが、社会保険料を減らせるという副次的な効果もある。こうした状況に厚生労働省は制度を見直す、対症療法ではない抜本改革が必要との声も有識者から出ている。

年収が同額でも手取り増加

「年収が同額でも手取りが増えることになり、すごく助かる」。ソニーGの現役社員は笑みをこぼす。高水準の賃上げが定着してきたことを受けて大手企業が報酬制度の見直しに取り組み、人的資本へ



記者 齋藤 徹
2019年大手新聞社に入社し行政、警察、司法取材を担当。24年から日経ビジネス記者として製造業を担当。

の投資効率を高める施策を打ち出す中、象徴的な動きとして注目されているのが「賞与の給与化」だ。ソニーGは2025年、本体と関連会社の約1万5000人を対象に報酬制度を見直した。その一環で賞与の給与化を進め、新卒初任給を3万8000円引き上げた。ソニーGや玩具大手バンダイは夏と冬の2回に分けていた賞与を1回に減らし、大和ハウスは賞与の比率を大きく下げて月給に分配した。

恩恵を受けるのは新卒や若手社員だけではない。一橋大学の佐藤主光教授(財政学)は「実は高所得層ほど手取りが増え、受ける恩恵が大きい」と話す。ポイントは給与に応じて負担額が決まる社会保険料だ。厚生年金保険料は月給がベースの「標準報酬月額」と、賞与がベースの「標準賞与額」に基づき計算される。それぞれの金額に18.3%の保険料率をかけた金額を社員と会社が半分ずつ負担する。

高所得層ほど社会保険料の低減効果大きい

●賞与の給与化における社会保険料負担額の変動

[年収1100万円の場合]

	賞与2回	賞与1回	賞与なし
給与	月給 60 賞与 190×2	月給 約76 賞与 190	月給 約92
社会保険料	月給 8.8 賞与 49.3	月給 10.3 賞与 24.7	月給 11.3 なし
年間	154.8	147.1	135.5

[年収500万円の場合]

	賞与2回	賞与1回	賞与なし
給与	月給 約33 賞与 50×2	月給 37.5 賞与 50	月給 約42
社会保険料	月給 5.1 賞与 14.9	月給 5.7 賞与 7.5	月給 6.1 なし
年間	75.7	75.4	73.3

注:単位は万円 出所:税理士法人のむら会計監修の下、2025年東京支部の保険料率を基に試算

月給63.5万円超なら同じ負担

標準報酬月額が給与を切りのよい金額で32の等級に分けている。最高等級は月給65万円、63.5万円からが対象だ。自己負担額は5万9475円で頭打ちとなる。月給63.5万円超の場合、100万円でも労使の負担する保険料はそれ以上増えない。また賞与がなくなれば、賞与にかかっていた保険料もなくなる。つまり賞与を給与化すれば、月給が63.5万円を超えた分だけ労使双方の保険料負担率は低くなる。

25年3月期の有価証券報告書ではソニーGの平均年収は1118万円。例えば都内に住み、月給60万円、190万円の賞与が2回あり、年収1100万円の会社員を想定した場合、支払う社会保険料は年154万8000円になる。一方で月給が約92万円、賞与がない年収1100万円の場合、社会保険料は135万5000円になる。手取りに約20万円もの差が生まれる計算になる。会社員個人だけでなく、企業が支

払う保険料も同額減る形だ。

対象人数が多ければ会社にとっても必要な社会保険料がその分減り、副次的とはいえ効果になる。本誌の取材にバンダイは「報酬制度改定の目的は年収における月給比率の引き上げであり、社会保険料についての考慮はしていない」とし、大和ハウスも「副次的に社会保険料負担が減るが特段そこを見て設計しているわけではない」と回答。ソニーGは回答しなかった。

元EY新日本監査法人の税理士で、税理士法人のむら会計の代表者、野村篤史氏は「ルールの枠組みの中で労使がいに得をするのか、経営者が合理的に考えるのは当然のことだ」と指摘する。ただ、導入にはリスクもある。月給化によって基本給が増えれば残業代も増加する。業績が悪化した場合でも、待遇の不利益変更となるため、社員の同意なしに月給を下げられない。安易な月給化は企業の人件費を圧迫することになる。

賞与の給与化は将来受け取る年

金額にも関係する。年金額は保険料負担に比例する仕組みのため。社員にとっても保険料が減って手取りが増える一方、将来的な年金受給額の減少というデメリットがある。そもそも標準報酬月額に上限を設けているのは老後の年金額の所得格差が大きくなってしまいうため、それを是正する目的がある。

厚労省もこうした流れをにらみ、制度を見直した。25年6月に成立した年金制度改革法により、保険料の計算に使う標準報酬月額の等級を変え、現在65万円の等級上限を27年から29年にかけて段階的に75万円まで引き上げる。企業目線で見ると保険料負担が増すことになり、賞与の給与化や、賃上げをためらう要素にもなりうる。

別的手段などで制度と企業の攻防は続く可能性もある。一橋大学の佐藤教授は「今回の制度改正は対症療法的な対応にすぎない。社会保険料を月給と賞与で分けるのではなく、所得税のように年収ベースで判断すべきだ」と話す。 **ND**